

Få frivillige?

En håndbog i frivilligrekruttering

Oplæg – Frivilligcenter Odenses Generalforsamling 2024

Sigrid Bolet

Konsulent

Fredag den 6. marts 2024

Odense



CFSA
CENTER FOR FRIVILLIGT
SOCIALT ARBEJDE

Program

Bogens indhold, opbygning og væsentligste pointer

Bogens cases inddrages undervejs.

Stil gerne spørgsmål undervejs.

Sigrid Bolet

- Konsulent og rådgiver i CFSA
- Afholder kurser, oplæg og workshops om bestyrelsesarbejde, fundraising, samarbejde med kommune samt rekruttering og motivation af frivillige.
- Netværksleder for CFSA's netværk for kommunale frivillighedskonsulenter

- Tidligere frivillighedskonsulent i Odense Kommunes Beskæftigelses og Socialforvaltning.
- Stået for Odenses §18-midler 2017-2021
- Cand. mag i Kultur og Formidling og Bachelor i Statskundskab.



Bogens indhold

- Strategisk rekruttering gennem fire faser
- SPOL-modellen understøtter det gode match
- Mange redskaber: Match-øvelsen, netværksøvelsen, kampagneøvelsen, onboardningsøvelsen, engagementspyramiden, m.fl.
- Masser af praksiseksemples: Ventilen, DFUNK, GirlTalk, Kvisten og Ligeværd – forældre og netværk



Strategisk rekruttering



”Ingen forening kan lykkes med at tiltrække alle og enhver som frivillig – og det er heller ikke meningen.”

Få frivillige? – En håndbog i frivilligrekruttering s. 95

Sammenhængen mellem forening og frivillig

Foreningen

Strukturelle vilkår (svære at ændre)

- Geografisk placering
- Målgruppen af brugere
- Sektortilhørsforhold
- Organisatorisk størrelse og økonomi

Organiske vilkår (kan ændres)

- Tilrettelæggelse af opgaver, aktiviteter mm.
- Indflydelse og selvbestemmelse
- Organisatorisk støtte
- Anerkendelse

Den frivillige

Individuelle vilkår

- Social baggrund
- Erfaringer
- Kompetencer
- Motivationer
- Forventninger
- Livssituation
- Ressourcer

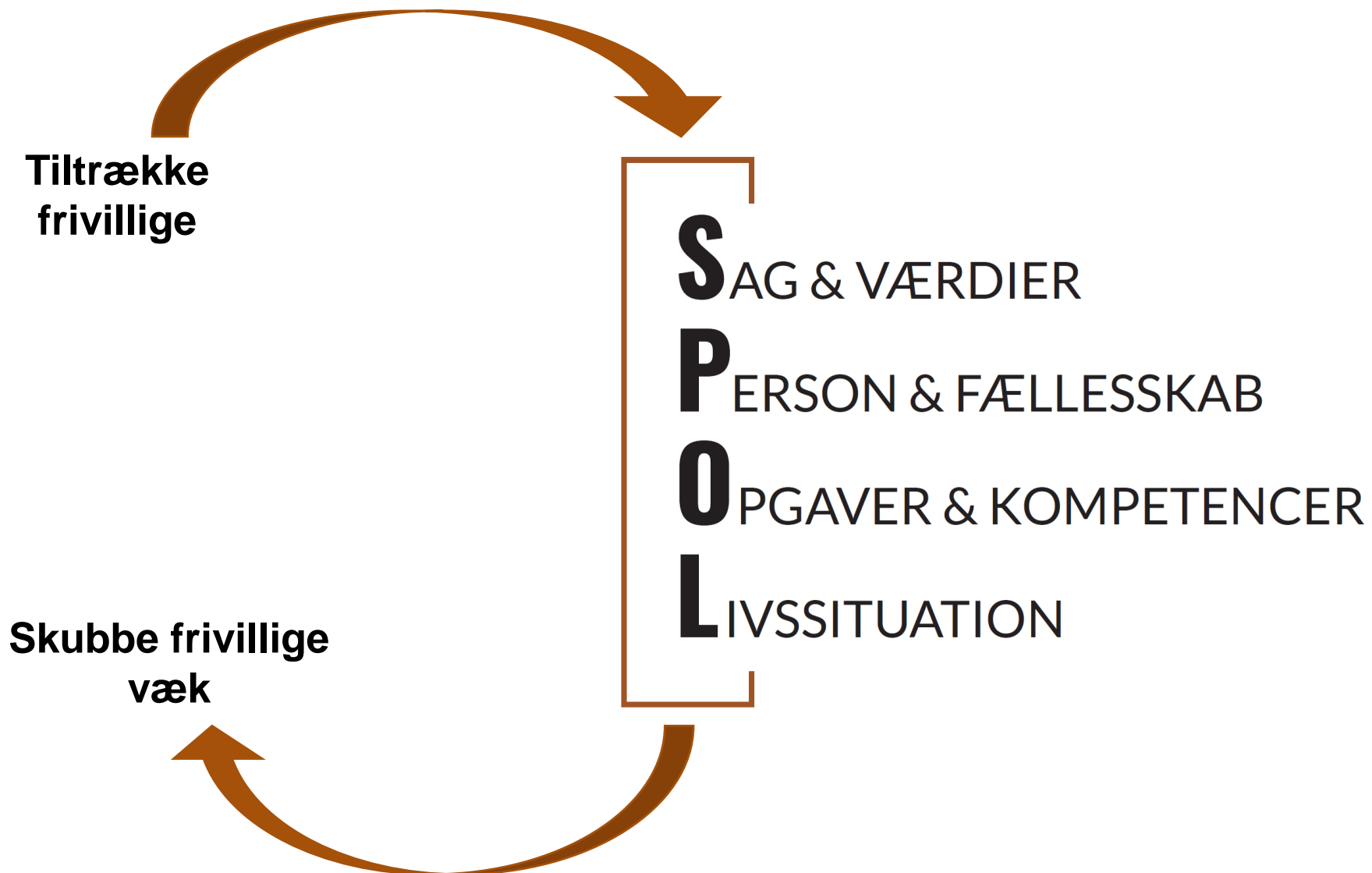
Alle kan ikke blive frivillige alle steder

”Jeg tror, vi har lidt heftige krav – det er der i hvert fald folk, der synes – af en ungdomsorganisation at være. Men det er sådan, det fungerer bedst for os. Langt de fleste af vores frivillige, der har været igennem det hele, er kæmpe fortalere for, at vi bliver ved med at gøre sådan.”

Rillo Rud – Ventilen



SPOL-faktorerne



Nye deltagelsesformer er vejen frem

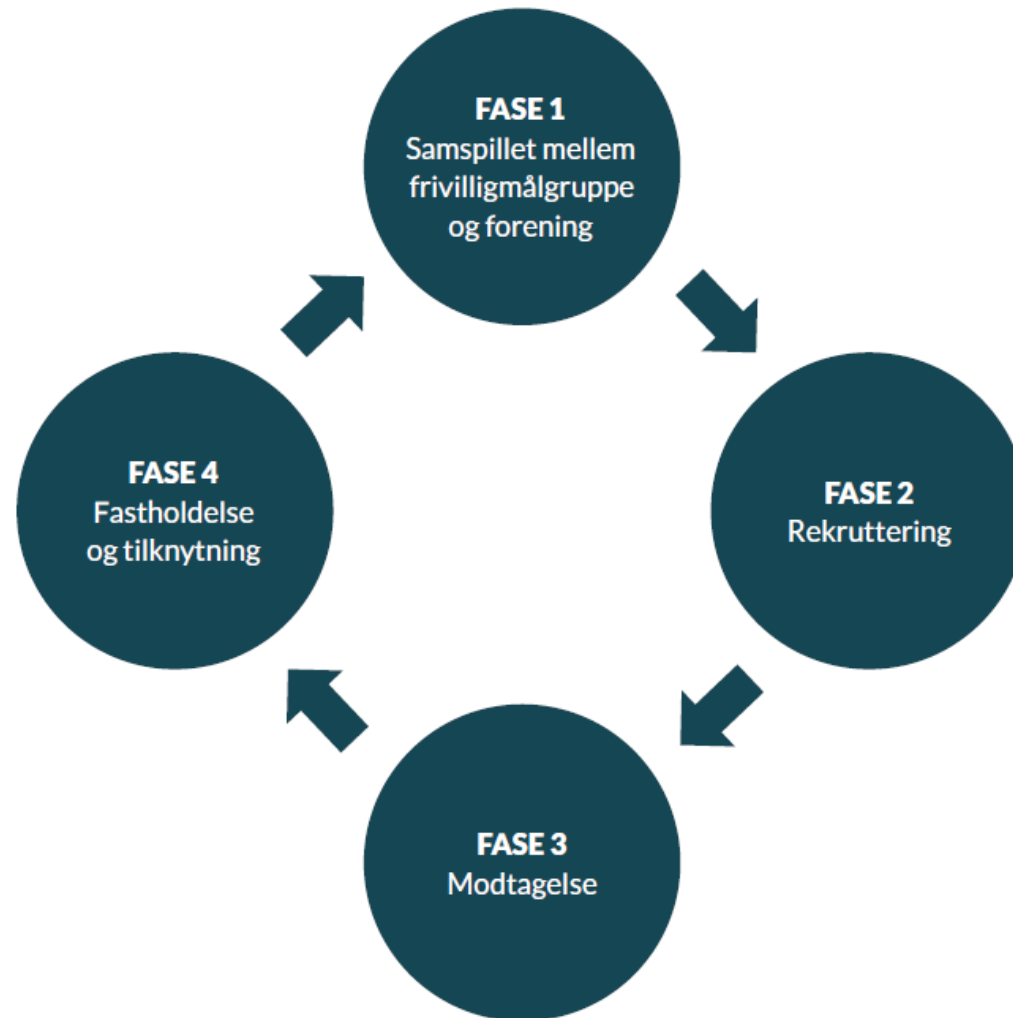
"(...) i perioder kan man være virkelig ansvarlig og i andre perioder træde lidt tilbage og lade andre tage styringen. Det er sjovt, fordi der er en frivilligruppe og en deltagergruppe, men de flyder hele tiden sammen, og man kan sagtens gå fra den ene til den anden.

Det er motiverende for vores frivillige og deltagere, at det ikke længere er den traditionelle form for frivillighed, de skal leve op til – altså at de skal være med i vores aktiviteter fire gange om måneden eller x antal timer, før de kan blive betegnet som en frivillig. Det fungerer ikke ude i vores fællesskaber."

Nabila Taha – DFUNK



Rekrutteringsprocessen fire faser



Fase 1: Tre vigtige pointer

Særligt to frivilligprofiler på det sociale område: Bidrags- og læringsorienterede

I forsøget på at skabe det gode match vil foreningerne møde en række paradokser.

- Det homogene vs. det heterogene
- Styring vs. autonomi

SPOL-faktorerne og Match-øvelsen hjælper med at italesætte paradokserne i foreningsfællesskabet.

Fase 2: Tre vigtige pointer

- De største rekrutteringsudfordringer ligger i at rekruttere nye faste frivillige og frivillige til ledelsesmæssige/administrative opgaver
- Netværks- og kampagnemetoden er to forskellige veje til rekruttering, men ofte gode i kombination
- Gensidig forventningsafstemning mellem frivillig og forening er afgørende ved første møde

Fase 3: Tre vigtige pointer

- Vigtigt at foreningerne tydeliggør *hvad* frivillighed betyder jer og *hvordan* frivillige gør
- Behov for at afstemme forventningerne igen når den frivillige starter op
- Frivillige fællesskaber kan risikere at lukke sig om sig selv

Frivillighedens paradoks?

Egen forståelse

Vi er åbne og
mangfoldige

Realiteten

Homogenitet og
(ubevidst)
eksklusion

Fase 4: Fem vigtige pointer

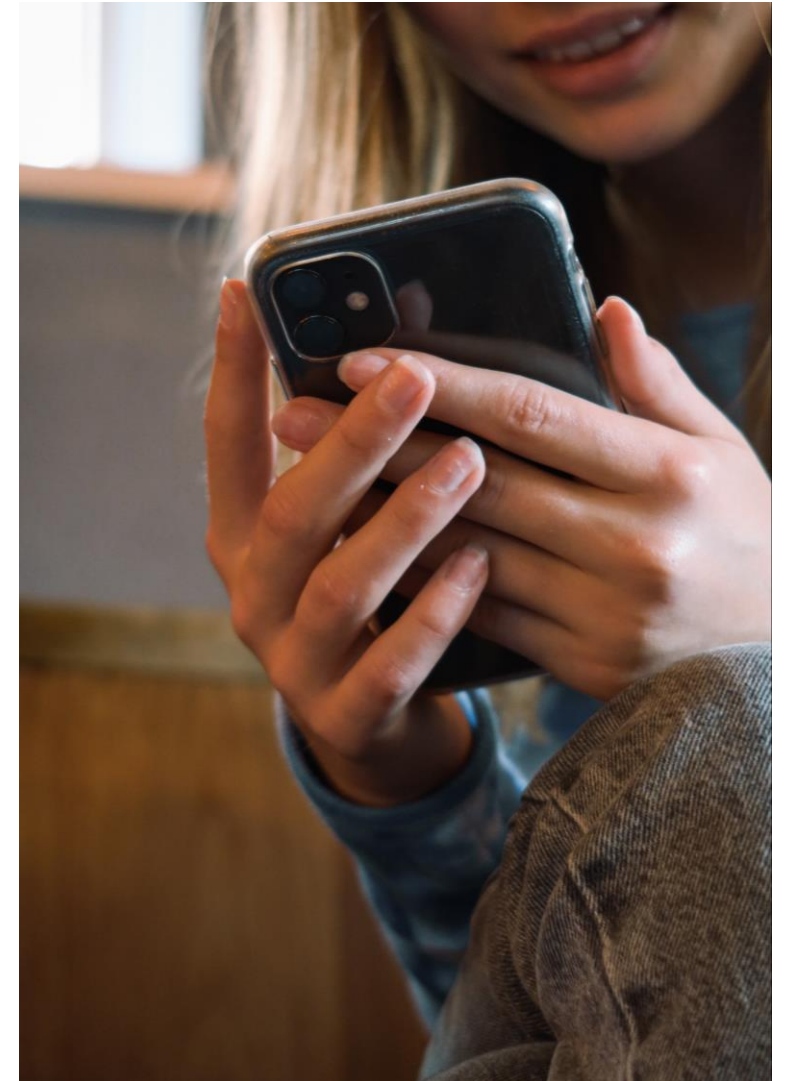
Fem faktorer har afgørende betydning for frivilliges tilknytning:

- 1) Supervision og sparring med ledelsen
- 2) Sparring med andre frivillige
- 3) Rummelige fællesskaber og engagementets dynamik
- 4) En betydningsfuld relation til brugeren
- 5) Balancen mellem forventninger og hverdagspraksis

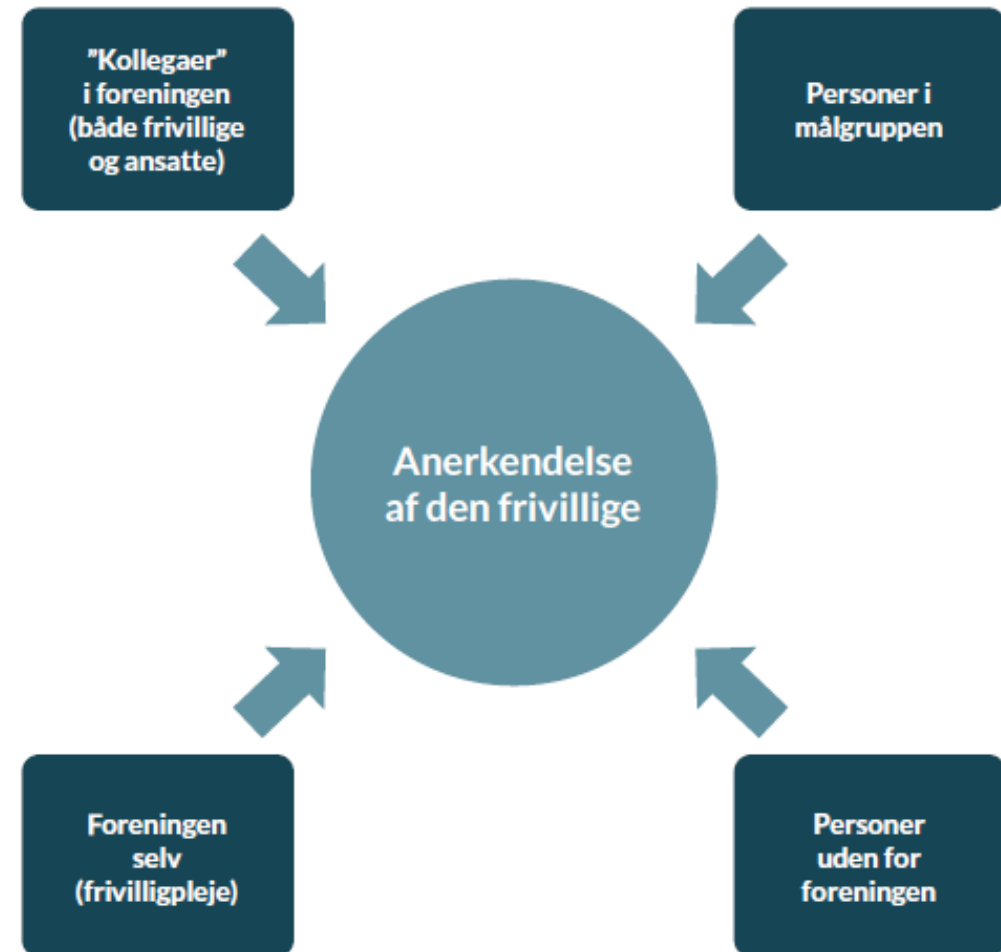
At gøre en forskel uden at se målgruppen i øjnene

"(...)feedback, er indtænkt i rådgivningsaktiviteten. (...) i slutningen af samtalen spørger rådgiveren: Synes du, at vi har nået det, vi skulle nå i dag i vores samtale? Og så er det tit, at pigerne fx svarer: Ja, jeg synes, det har været superdejligt. Eller: Det har virkelig hjulpet mig, og jeg ved lige præcis, hvad jeg skal gøre. Eller: Lige nu har jeg bare fået tømt hovedet. Det var fyldt med tanker – det var alt, jeg havde brug for."

Marianne Obed Madsen – GirlTalk



Anerkendelse og værdsættelse af frivillige



Spørgsmål



Tak for nu

Find bogen her:

frivillighed.dk/publikationer/faa-frivillige



CFSA
CENTER FOR FRIVILLIGT
SOCIALT ARBEJDE